

## 裁判における被解雇者

著者	平澤 純子
雑誌名	川口短大紀要
巻	29
ページ	67-74
発行年	2015-12-01
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1354/00000200/">http://id.nii.ac.jp/1354/00000200/</a>



# 裁判における被解雇者

平 澤 純 子

## 1 はじめに ― ねらいと構成

整理解雇をめぐる紛争や法規制について、労働経済学研究者、労働法研究者との共同研究をする際、筆者は経営社会学の立場から研究に参加してきた。経済学研究者と法学研究者との間に挟まれた筆者は、彼らと研究するときに、度々両者の念頭にある、人間像の違いを観察してきた。

筆者が、整理解雇の合理性をめぐる訴訟を提起した被解雇者に会ってインタビュー調査をし、研究会の場でケーススタディを報告すると、ある労働経済学研究者は、報告者である私に次のように尋ねた。仕事をそれほど選ばなければ彼らは転職できただろうに、なぜ裁判を起こしたのだろうか、と。それに対して、答えるべき人は報告者である筆者のはずである。しかし、筆者が口を開く前に、労働法研究者たちは反射的に、権利が侵害されたら裁判を起こすのは当たり前ではないかと口々に返した。先程とは別の労働経済学研究者がなおも筆者に次のように尋ねた。裁判所で争うということは、勝訴する見通しがあったということなのか、と。

実は、筆者が行ってきたケーススタディで出会った被解雇者の中で、他の会社を探すか、それとも訴訟を提起するかという選択で悩んだ人は、一人しかいなかった<sup>(1)</sup>。彼等はこんな解雇が許されて良いわけがないという思いを異口同音に語っていた。勝訴する見通しがあるから裁判を起こしたという人は皆無であった。筆者があえて労働経済学研究者の言葉どおりに、「勝訴する見通しがあったということですか」と尋ねても、インタビューーたちは、勝訴する見通しがあったわけではないが、許されて良いはずがないと答えるのである。だからといって労働法研究者が言うように、権利を侵害されたら訴訟を提起するのは当然であると、敢然と訴訟を提起し、その姿勢を貫き通すというわけでもない。

口早に議論を進める労働経済学研究者と労働法研究者に、経営社会学の立場から筆者が観察してきた被解雇者の人間像を、口で説明することの困難を筆者はしばしば感じてきた。「効率」あるいは「公正」という記号を説明するために、高度に抽象化・一般化された人間像の下に凝縮度の高い議論を繰り出そうとしている彼らに、具体的な文脈、関係を背負った具体的な被解雇者の話から始めるところから、すでに困難を感じるのである。そこで、本稿において経営社会学の立

場から見た紛争処理過程における被解雇者像を整理しておきたい。

## 2 他者の存在の必要性

そもそも、「勝つ自信があるというわけではないが、こんな解雇が許されて良いはずがない」という言葉は理解しにくい。なにしろ、文章の前半と後半とでは着目点がずれている。「訴訟を提起したということは、勝つ自信があったということか」と問うとき、質問者は、原告個人の思考と意思決定にのみ着目している。しかし、「こんな解雇が許されて良いはずがない」と答える被解雇者は、自分がどう思うかではなく、他者がどう思うかに着目している。あなたに尋ねているのに、なぜ他者が出てくるのかという疑問を禁じ得ない。しかも、訴訟を起こす被解雇者自身が「勝つ自信があるというわけではない」のに、なぜ裁判を始めようというのか。ますますわかりにくくなる。

しかし、この言い方こそ、社会学の立場から見た裁判で争う被解雇者という存在を端的に示していると筆者は思うのである。彼らは、他者がなければ、訴訟を提起しなかった、あるいは訴訟を提起しても、訴訟を継続できなかったと筆者は考えている。原告たる被解雇者を見ると、先程の労働経済学研究者は被解雇者以外の他者の存在を必要としない。しかし、経営社会学の立場にある筆者は、他者との関係で被解雇者を見る。

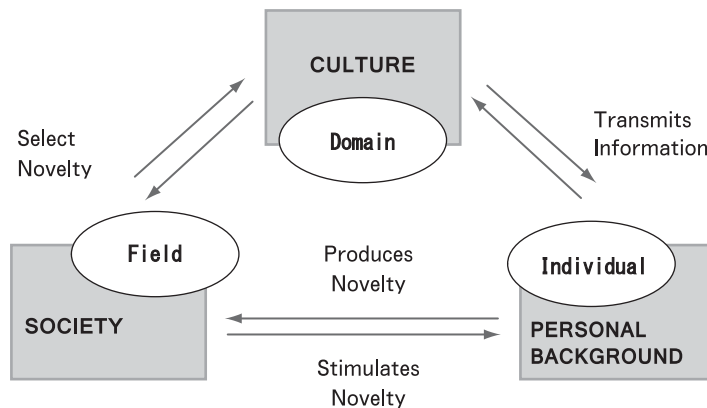
裁判には時間も費用もかかる。まして解雇されて収入を絶たれた人が、なぜ、自分の生活のことよりも他者がどう思うかを気にするのか、疑問に思う人は多いだろう。それでも、訴訟を提起した被解雇者は、次のように言うのである。懲戒解雇の合理性を争っていた大学教員は、自分の懲戒免職の理由づけを、他者はどう思うのか、周囲は適当と考えるのかを知りたいと述べていた<sup>(2)</sup>。別のケースで、整理解雇事件の被解雇者は、裁判を早く終わらせたいと思いながら、子どもたちには「こんなことは許しちゃいけないんだ」と言い、勝つと信じていた裁判で完全敗訴を喫しても、その判決を確定させては世間に対して申し訳ないと言って裁判を続けていた<sup>(3)</sup>。

筆者が出会った訴訟を提起した被解雇者は、自分にとって望ましい紛争終結であることももちろん重要であろうが、労働者全体にとってより望ましい紛争終結の在り方を目指していた。ある二十代の被解雇者は、一つひとつの裁判の結果が積みあがって社会的な波及効果をもつのであり、それを考えて自分の裁判、紛争をどのような形で終結させるか考えている<sup>(4)</sup>と筆者に話していた。要するに、筆者が出会ってきた原告たる被解雇者たちは、自分の裁判を通してより望ましい社会にしようとしていた。判決・決定を通して、より望ましい価値・規範を定立し、和解条項を通してより望ましい紛争終結の相場を形成しようとしていた。

経済的にも、精神的にも苦しみながら訴訟を提起し、裁判を続ける被解雇者のこのような傾向

を理解するために、Hirasawa (2012) では、チクセントミハイ (Csikszentmihalyi, Mihaly) のフレームワークを借りて考察した。Csikszentmihalyi (1998) は、創造のプロセスを説明する枠組みである。チクセントミハイは創造のプロセスは個人 (individual)、領域 (domain)、場 (field) が関わりあい、交差するところにおいてのみ観察できると考えている。領域とは文化 (culture) であり、音楽で言えば作曲の理論を指す。場とは社会 (society) であり、音楽で言えば音楽業界を指す。音楽を作曲する個人は領域にアクセスして理論を学び、場にアクセスして市場の好みを学ぶ。そして領域と場から得た情報に、個人的背景 (personal background) を反映させながら創作を行い、オリジナルの曲を作り出す。そして場における音楽の専門家たちの評価や判断によって、その曲は領域に新たに加わり、領域自体に変化が起こる。このように、チクセントミハイは、創造性を静的なものとは考えずに、個人・領域・場の相互作用の中で、社会的に構築されるものとして捉えている (図1)。

この枠組みを使って訴訟を提起した被解雇者をとらえなおすと、原告たる彼らは、このフレームワークの個人 (individual) である。Individual はそれぞれ固有の background のなかで自分の解雇が許されてよいはずがないものと感じ、訴訟を提起することで、労働裁判に通曉した弁護士たちや労働組合の幹部たちに出会う。労働裁判に通曉した弁護士や労働組合はそう多くはない。しかし、それゆえに、労働裁判を有利に展開するための戦術は、彼らの間に高度に凝縮したかたちで蓄積され共有される。労働裁判に詳しい弁護士たちや労働組合幹部が領域 (domain) を構成し、戦術という名の文化 (culture) をつくり、継承する。原告たちは、他の労働裁判の当事者たちと交流し、労働運動という field を認識する。さらに、自分たちの裁判の行方が、「労働問題」を意識していないたくさんの労働者の働き方にも影響を及ぼすことを考え、社会 (society) の問題として、自分たちの事件を位置づける。



出所：Csikszentmihalyi (1998) p. 315.

図1 チクセントミハイによる創造のプロセス

チクセントミハイのフレームワークでいう domain, つまり、労働裁判の経験が豊富な弁護士や組合幹部だけでなく、社会すなわち、労働運動の担い手たちという field の人たちが自分たちの裁判や運動を見ている。そして、支援している。「こんな解雇が許されてよいわけがない」という価値観の下に子を育て、「こういうことは許しちゃいけないんだ」という姿勢を子どもにも示してきたという background がある。筆者が出会ってきた被解雇者たちは、こうした background になれば訴訟を提起しなかっただろうし、こういう domain, field との相互関係を営みながら裁判を続けるのである。

自分自身や現と一緒に暮らしている家族との生活よりも、労働者全体への負の影響を避けるために裁判を続けることが不可解に見えるのは、原告たる被解雇者たち=individual だけを切り取って見るからである。しかし、訴訟を提起するはるか以前の background と、この解雇はおかしいのではないかと感じたときから始まる domain, field との関係がなければ、そもそも原告としての被解雇者は存在しない。関係の学問である経営社会学の立場にある筆者から見た被解雇者は、これらの関係の中でこそ存在する individual なのである。

### 3 他者からの sympathy の必要性

勝訴する見込みがあったわけではないが、こんな解雇が許されて良いはずがないと考えて、家族を巻き込んで訴訟を始めるものの、労働法研究者が言うように、権利を侵害されたら訴訟を提起するのは当然であると、敢然と訴訟を提起し、その姿勢を貫き通すというわけでもない被解雇者。前節では労働経済学研究者に対する説明に傾いたが、ここでは、労働法研究者に対する説明を試みたい。

筆者が見てきた被解雇者で、権利を侵害されたから訴訟を提起したという人は皆無であった。法律に反しているから怒るのではなく、おかしい、許せないと感じてから、あるいは裁判を起こすことになってから法律を参照する。まず自分の中の常識や道徳に照らして妥当かどうかを考えている。雇止めで最高裁まで争った人でさえ次のように述べている。

訴訟提起を決めたとき、他の雇止めの事例に照らして裁判の行く末に関する見通しをつけたりするようなことは、全くなかった。自分にそういう法律的な知識がなかったということもあるが、自分にとってはこの雇止めは約束を守るかどうかという問題の話だった。募集のビラに3か月後正社員への登用実施と書いてあったのだから、その約束を守るべきで、雇止めはないだろうと思っていた<sup>(5)</sup>。

被解雇者が訴訟を提起するに至った動機は、このように概して一般的な道徳に通じるものであった。もちろんこの原告が語った「約束を守るべきで」という一言は、それこそカノン法を起源とし、今日においても契約法、国際法などに用いられ、普遍的に承認された原則としての位置を占める *pacta sunt servanda*（合意は守られるべき、という意味のラテン語成句）原則に通ずる。しかし、彼はこんな法原則を持ち出すまでもなく、むしろ、人間なら誰にでもわかるくらい当然のことだ、という意味で言っているのである。だからこそ、おかしいという思いは強い。『『こんな解雇が許されてよいはずがない』ですよね』と、訴訟を提起して問う。先程の大学教員のよう、周囲も適当と考えるのかと知りたがる。

なぜ、訴訟を提起してまで「許されて良いはずがないですよね」と問おうとするのか。なぜ周囲も適当と考えるのかを知りたいと思うのか。この疑問にアダム・スミスの *The Theory of Moral Sentiments*『道徳情操論』は様々な手がかりを与えてくれる。同書は、別題「人々がまずもって隣人の行為と性格に関して、ついで自分自身の行為と性格に関して自然に判断を下す場合における諸原理の分析を目的とする一試論」<sup>(6)</sup>とも言う。この題に端的に示されるように、人間というものは、まず他者のことを見て判断し、それから自分について判断するとスミスは言う。それを可能にするのが *sympathy* であり、人間には *sympathy* が備わっている。*sympathy* は<sup>(7)</sup>、個人的なものではなく、社会的なものである。感情ではなく、調和の意識である。他人の身体に移入して、ある程度までその人間と同じ人格になって、他人の感ずるところのものについていくことである。観察者 *spectator* は当事者の事情を詳しく知ろうとし、当事者の感情にまで高めようとする。当事者は他人である観察者の立場を考慮して観察者が自分の感情についてこれるように自分の激しい感情を抑えようとする。*sympathy* はそうした、当事者と観察者との相互の努力である。観察者は、当事者の感情がその原因に対して適当かどうかを判断する。観察者がついていくことができる限り、*sympathy* する限り、当事者の感情は適正であり中庸を得たものとなる。

スミスによれば、人間にとって、胸中に燃え立つ情緒に対して他人が *sympathy* を示すのを見ることほど愉快なものはなく、他人がなんの感情も示さないのを見ることほど不愉快なものはない。そして、人間は自分の快適な情感よりも不愉快な情感の方をわからせようすることに一層熱心になるものだ<sup>(8)</sup>。

こうした人間の性向が訴訟提起につながるとして、最高裁までいくような人でさえ訴訟を提起するまで法律を参照せず、まずは自分の常識や道徳に照らして判断するというのは不可解かもしれない。労働法研究者も労働経済学研究者も、筆者が行ったケーススタディの報告を聞くまで、原告たちは法律や過去の判例を調べているものだと思っていたようである。ところが、労働判例百選に載るような、高裁や最高裁まで争われてリーディングケースといわれるような判決・決定

をうけた事件の原告が、法律や判例を調べていなかったと言うのである<sup>(9)</sup>。

この点についても、スミスは一つの考え方を与えてくれる。スミスによれば、自然の創造主は個々の人間を人類の直接の裁判官に作り上げたが、それはただ第一審法廷における裁判官にすぎず、人間の判決に対しては、はるかに上級の裁判所、つまり、良心の法廷、すなわち想像上の公平無私にして博識精通の見物人の法廷、胸中に潜んではいるが、しかしかれらの行為の偉大なる裁判官であり、調停者である人間の法廷に控訴することができるという<sup>(10)</sup>。要するに、実際の法廷と良心の法廷があり、実際の裁判よりも良心の法廷ははるかに上級だと言っている。

最高裁まで行くような人が法律や判例を参照していないというよりも、むしろ、法律や判例法理を裁判規範とする実際の法廷よりも、良心の法廷にはるかに高い価値があると信じているからこそ、高裁、最高裁まで自分の人生をかけて争うと見たほうが理解しやすい<sup>(11)</sup>。

スミスによれば、人間は、友情や慈悲心や寛容にもとづいて気持ちよく行動するよりも、正義に基づいて行動するよう一層厳格な義務を課せられているように自覚しているのであって、友情・寛容・慈悲心のような美德の実践は、ある程度自由選択に任されているが、正義は何とかして守るように強制され、義務づけられているように感じているものだという。

とはいえ、正義感に突き動かされ、sympathy を求めて訴訟を提起しても、良心の法廷は目に見えるものではない。むしろ、「許されて良いはずがない」という強烈な正義感に突き動かされてから目に入るのは、同じように整理解雇された同僚たちが、疑問、落胆、怒りなどを抱えながらも訴訟を提起することなく転職していく姿であったり、他の社員たちは涙をのんで職場を去っていったのに、裁判を起こして会社に歯向かう輩として敵対心を露わにする会社側の人であったり、自分が訴訟を提起したばかりに経済的に精神的に苦勞する家族の姿である。許されて良いはずがないということは固く信じている。しかし、仲間の多くは転職していったのに裁判を起こす自分は大人げないだけなのではないのか。会社を訴え、お世話になった会社の人を敵に回してまで認めさせるべきことなのか、家族に苦勞をしいてまで自分の信じることを貫くのが果たして適正だといえるのか。中庸を得ているのか。

過去の労働運動、労働裁判で積み上げられた戦術を借りて争う裁判で、自分は戦術を借りた領域 (domain) に novelty をもたらすことができるか。それどころか労働者全体に不利な判決・決定を受けて、他の裁判で苦しい裁判を続けている労働者たち (field)、そして労働者全体 (society) に迷惑をかけるようにならないか。筆者がであった被解雇者には多かれ少なかれこのような懊悩があった。裁判を終え最後まで敢然としていた人に、筆者は出会わなかった。



#### 4 おわりに ― この考察の限界

思うに、筆者がケーススタディで出会ってきた、裁判を起こした被解雇者とは、偏った人々であろう。「こんな解雇が許されて良いはずがない」と信じて訴訟を提起した人々であり、労働者全体に不利な判決・決定を確定させてはならないと、自分と家族の人生をかけて裁判を続ける人々を、仮に利他的というのであれば、訴訟を提起する被解雇者のすべてに、そのような利他的な傾向があるわけではない。

労働経済学研究者、労働法研究者とともに、東京地裁に通い詰め、5年分、解雇事件（調査対象は509件）に関する情報をデータベース化するべく地裁の一室で訴訟記録を読み漁っていたときには、使用者側と激しく罵り合い、およそ利他心や理性からかけ離れた、泥じあいを繰り返しているケースも多く観察してきた。

おそらく、筆者に事例を紹介してくれた労働組合のサンプルセレクションによる偏りであろう。推測に過ぎないが、おそらく労働組合は裁判の支援をするかどうか決定する段階において、その事件の被解雇者に支援に値する sympathy を感じるかどうかを観察しているだろう。また、その法廷闘争に対する支援が、労働運動上、つまり、field で持つ意義、法廷闘争上用いる戦術（culture）の発展にもたらす意義を検討するだろう。さらに労働組合は紹介するにふさわしい事例をおそらく選んだであろう。こうしたフィルタリングを経て紹介されたケーススタディによるこの考察の射程範囲はかなり小さいといわねばならない。まして、労働審判や都道府県労働局の紛争調整委員会を利用する被解雇者像も含めれば、この考察の意義は極めて限定的である。

それでも労働経済学研究者、労働法研究者とともに経営社会学の立場から学際的な研究を進めて、議論のすれ違うところを少しでも減らして学際的な議論ができる範囲を拡大していくためには、こうした地道な考察の積み重ねが必要であろう。

#### 《注》

- (1) 労働政策研究・研修機構（2005）の事例調査のうち、事例3がこれに該当する（139頁）。
- (2) 労働政策研究・研修機構（2005）、149頁。
- (3) Hirasawa (2012), p. 74.
- (4) 労働政策研究・研修機構（2005）、193頁。
- (5) 神林・平澤（2008）、93頁。
- (6) The Theory of Moral Sentiments; or, An Essay towards an Analysis of the principles by which Men naturally judge concerning the Conduct and Character, first of their Neighbors, and afterwards of themselves.
- (7) 以下における sympathy の意味や働きは、太田（1938）、船越（1973）による。



- (8) スミス著, 米林訳 (1969), 51-53 頁。
- (9) 神林・平澤 (2008)。
- (10) スミス著, 米林訳 (1969), 288 頁。
- (11) スミスは, ヒュームと思われるある著者の論に依拠して, 人間は, 友情や慈悲心や寛容に基づいて気持ちよく行動するよりも, 正義に基づいて行動すべく義務づけられているように感じるものであるという。

本稿は, 川口短期大学個人研究費による研究成果の一部である。記して謝意を表わしたい。

#### 参考文献

- Csikszentmihlyi, Mihaly. (1998). "Implications of a System Perspective for the Study of Creativity" in Robert J. Sternberg ed., *Handbook of Creativity* (pp.313-333). Cambridge: Cambridge University Press.
- 船越経三 (1973) 『アダム・スミスの世界』 東洋経済新報社。
- Hirasawa, Junko. (2012). "Socio-Cultural Integration and Innovation in Globalization: Case Study of a Certain Trial" *Discourse on Global Studies* Vol. 1 No. 1, pp. 70-76.
- 神林龍・平澤純子 (2008) 「判例集から見る整理解雇事件」 神林龍編著『解雇規制の法と経済 — 労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』 日本評論社, 53-116 頁。
- 太田可夫 (1938) 「アダム・スミスの道德哲学について」『一橋論叢』 第2巻第6号, 20-40 頁。
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究』 (執筆: 平澤純子) 労働政策研究・研修機構。
- アダム・スミス著, 米林富男訳 (1969) 『道德情操論 (上)』 未来社。
- アダム・スミス著, 米林富男訳 (1970) 『道德情操論 (下)』 未来社。

(提出日 2015 年 9 月 30 日)